

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis Regresi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan oleh bagian *Front Office* di bank, maka cenderung meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan oleh bagian *Front Office* di bank, maka cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan keseluruhan pembahasan dalam penelitian maka penelitian menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

5.2.1. Saran Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bagian *Front Office* di bank. Dengan demikian kepada pihak Bank agar meningkatkan budaya organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan Bagian *Front Office* di bank.
2. Bagian *Front Office* di bank disarankan untuk meningkatkan budaya Kompetitif, meningkatkan Kesempatan Promosi bagi karyawan yang berprestasi, dan meningkatkan Kemampuan kerja karyawan dengan memberikan pelatihan yang bersifat kontinyu.
3. Hasil penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambah jumlah variabel yang diteliti seperti motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal tersebut dikarenakan masih banyak kontribusi variabel lain diluar penelitian ini.

5.2.2. Saran Akademis

1. Dari penelitian tersebut dapat kita lihat bahwa kurangnya rasa kompetitif para pegawai bank, hal ini dapat membuat kita sebagai mahasiswa harus lebih bersikap kompetitif dalam belajar agar menjadikan kita seorang pekerja yang memiliki kualitas kompetitif yang bisa membuat pekerja lain merasa tersaingi dan diharapkan menjadi lebih baik lagi.
2. Dari pengalaman pekerja di bank ini mahasiswa dapat melihat bahwa kurangnya promosi yang dilakukan oleh perusahaan, maka dari itu sebelum kita memasuki area pekerjaan kita harus memiliki modal yaitu keterampilan dan pendidikan yang cukup agar kita lebih mudah untuk mencapai jabatan yang kita inginkan.
3. Alangkah baiknya jika kita masuk dalam suatu pekerjaan kita mengetahui pekerjaan itu cocok untuk diri kita atau tidak agar kita bisa dan siap bekerja secara professional dengan perusahaan tersebut.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Karena adanya pandemi virus corona ini , penyebaran kuisioner tidak bisa langsung ke target yang dituju tetapi menggunakan sistem online dengan share link.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmudi., Farida, N., Susanty, A., dan Purwaningsih, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). *Seminar Nasional IENACO*, 470–477.
- Ariyani, D. K. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang*. 1–35.
- Barry, R. and Heizer, J. (2001), Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi: *Operations Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Cherian, J. and Farouq, S. (2013), “Does effective leadership style drive financial performance of banks?
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1985), *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour*, Mc. Graw- Hill, New York, NY.
- Edison, E., Anawar, Y., Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Gordon, J.R. (2000), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 8, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Harlina, D., Chan, S. and Yuhelmi (2013), “Pengaruh budaya organisasi dan LinLSungan kerja terhadap kinerja pegawai STAIN kerinci dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”,
- Hendri, M.I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234.
- Irawan, E. (2012), “Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Levias Indonesia”, *Dinamika Manajemen*, Vol. 1 No. 4, pp. 48-61.
- Ivancevich, J.M., Konopaske and R., Matteson, M.T. (2008), *Organizational Behavior and Management*, 8th edn, McGraw-Hill, NY.

- Jamaluddin., Salam, R., Yunus, H., dan Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2008), *Organizational Behavior*, 8th ed., McGrawHill, Boston, MA.
- LinLSungan kerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja guru”, *Economic Education Analysis Journal Unnes*, Vol. 1 No. 2, pp. 1-6.
- Marta, O.E. and Suharnomo (2011), “*Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasional terhadap kinerja organisasi: responsiveness sebagai variabel intervening*”, *Unpublished Undergraduate Thesis*, Universitas Diponegoro, Indonesia. IJLMA 59,61356.
- Noor, Z. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 473.
- Nugroho, R.P.A. and Kuswardani, D.C. (2013), “*Peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan, LinLSungan kerja, kompensasi dan jenjang karir karyawan di koperasi serba usaha rejo Agung Sukses*”, *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis USM*, Vol. 1 No. 14, pp. 1-21.015).
- Pawirosumarto, S., Katidjan, P. and Muchtar, M. (2016), “*Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia*”, *International Journal of Law and Management*, Vol. 60 No. 1.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., dan Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Robbins, S.P. (2003), *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013), *Organizational Behavior*, 15th ed., Pearson Education, Boston, MA.

Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2007), *Perilaku Organisasi*, Salemba 4, Edisi 12, Jakarta.

Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Sagita, A.A., Susiolo, H., dan Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Indikator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol, 57(1).

Taurisa, C.M., dan Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.

Wibowo, Danang M. (2014). *Effect of Competence, motivation, organizational commitment to employee performance and job satisfaction of education*. international Journal of Business and Management, Vol.5, No. 6, June 2014.